

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

GUIDELINES FOR DEVELOPING ORGANIZATIONAL CULTURE FOR DEVELOPING BUDDHIST HUMAN RESOURCES

พระมหาคำพันธ์ รัตนชัย, ดร.

Phramaha Kumphan Rananchayo, Dr.

วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Ratchaburi Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Pramahakumphan@gmail.com

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งใน ระดับโลกียภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลก อย่างไรก็ตาม สามารถนำหลักธรรมมาปรับใช้ อาทิ หลักไตรสิกขา 3 หลักภวนา 4 หลักพละ 5 และหลักมรรค 8 โดยหลักธรรมเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธซึ่งมีหลายหน่วยงานนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

Abstract

Guidelines for developing organizational culture for developing Buddhist human resources There is a philosophy that human beings are noble creatures that can be developed to the highest level. Able to learn until possessing wisdom By having access to the truth, humans can develop into a better world, both at the world level. For ordinary people and global level For developing into an “ariya person”, that is, a person who has Midhamma is superior to "common people" who are still dominated by "ignorance" which is the source of defilements causing greed, anger, hate, revenge, competition for resources, corruption, and corruption of the people. Ethical decline and destroy each other at the individual, national, and international levels. It is an important problem for the people of the world. However, Dhamma principles can be applied such as the threefold principles, four principles of meditation, five principles of physical exertion, and the eightfold path. These principles are

just some of the principles that can be applied to the development of Buddhist human resources. Which many agencies like to use to improve human resource development.

Keywords: organizational culture development, Buddhist human resource development

1. บทนำ

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร “เป็นสิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะบุคคล ซึ่งหมู่คณะรวมถึง คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน” จากความหมายนี้ ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงามมีหลายลักษณะที่เกิดจากทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม และทั้งหมดนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายขององค์กรให้เป็นภาพใหญ่ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียว ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการทำงานของทุกคนให้เป็นไปตามกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จึงเป็นเหมือนหัวใจที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2554) องค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็จะส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นนอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจจะเห็นได้จากตัวแบบหรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กรหรือคนในองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางใดให้เกิดความเหมาะสม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนจะช่วยดึงดูดคนที่เหมาะกับองค์กรนั้น ๆ ให้เข้ามาร่วมงาน และยังช่วยคัดกรองคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรด้วยเพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ศิริพร เชาวลิต, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีแนวทางการพิจารณาสองประเด็น ประเด็นแรก คือ การ จัดการ หรือการมีระบบที่ดี หากองค์กรมีคนที่มีความรู้ความสามารถ แต่ขาดระบบในการรักษาและ ดึงศักยภาพของคนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์กรย่อมพบกับการสูญเสียคนเก่งคนดีขององค์กรไป ส่วนประเด็นที่สอง คือ ตัวบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการจัดการหรือ ระบบที่ดีและตัวบุคคลได้้น ระบบนี้มาใช้อย่างจริงจัง องค์กรสามารถที่จะพัฒนาและเจริญเติบโต ต่อไปได้ แต่ในบางครั้งเราจะพบว่า การน ำระบบที่องค์กรกำหนดมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรมีทั้ง ประสบความสำเร็จและความล้มเหลว ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นมิใช่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับความล้มเหลวมิใช่เป็นความล้มเหลวที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้น องค์กรจะต้องเริ่ม กลับมาใส่ใจและให้ความสำคัญกับระบบเพื่อที่จะรองรับต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ต่อไป (ศิริพร เชาวลิต, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร นำศักยภาพของตนมาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี รักและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ทุ่มเทกำลังใจและกำลังใจพัฒนางาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงให้กับองค์กร และการ นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นด้านการค้นหาสาเหตุของปัญหาอุปสรรคในดำเนินงาน จน

สามารถนำมากำหนดเป้าหมายโดยทำเป็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการดำเนินหนทางไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และความมั่นคงเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีวิธีการและหลักการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคนเข้าสู่เป้าหมาย โดยนำหลักธรรม “มรรค 8 ประการ” เข้ามาเป็นหลักปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการพัฒนาสมัยใหม่ ผสมผสานเข้าด้วยกันกับหลักการทางพระพุทธศาสนา และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบัน (แสนสุริยา รักเสมอ, 2566)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ แนวคิดนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีดุลยภาพครบทั้งสามด้าน อันประกอบด้วย ด้านชีวิตมนุษย์ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการที่สำคัญเพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่ ลดการเบียดเบียนกัน และเกื้อกูลต่อกัน โดยการพัฒนานิสัยดีของมนุษย์ให้เกิดขึ้นพร้อมกับปลูกฝังสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นถูกต้อง ตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาในห้าห้องชีวิต และปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ทิฐุธรรมมีกตตประโยชน์ สังคหวัตถุ 4 เบญจศีล และเบญจธรรม อีกทั้งยึดหลักการปกครองตามหลักธัมมาธิปไตยไปพร้อมกัน แล้วจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสุขในการดำรงชีวิต สังคมเกิดสงบร่มเย็น และสิ่งแวดล้อมถูกอนุรักษ์อย่างยั่งยืน โดยมนุษย์ได้ปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือทางสายกลาง (พระพิทักษ์ คุณารักษ์ (ใจคง), 2565)

บทความนี้ต้องการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อนำไปปรับใช้การพัฒนาองค์กรตามหลักธัมมาภิบาล ซึ่งตอบสนองการบริหารตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่มุ่งสร้างความสำเร็จในทุกมิติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นส่วนประกอบที่ซับซ้อนและมีลักษณะลึกซึ้ง วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรทุกคน วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ค่านิยม บรรทัดฐาน วิธีการต่างๆ ระเบียบแบบแผน วิบุรุษ ความเป็นมาขององค์กร (Champoux, 2006) วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันและมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร และหากองค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมร่วมกันในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นที่จะใช้ศักยภาพและสมรรถนะที่มีอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรสามารถได้เปรียบในการแข่งขันได้ (เพชรรัตน์ จินตุนพงศ์, 2566) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผน อันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานรวมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น (เนลิยว ภากะสัย, 2550) วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้นั้นในสังคมหรือในองค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกและกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ขึ้นได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ

รัตน์, 2547) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหาร (สมยศ นาวิการ, 2546)

2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ถูกให้ความสำคัญและเป็นประเด็นถกเถียงมากกว่า 20 ปี แม้จะมีการพูดถึงเหมือนเป็น Buzz Word หรือมีความผิดเพี้ยนกันไปบ้าง แต่ก็ยังคงเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ เพราะการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย ดังนี้

1) Identity วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรค้นหาคุณค่าของธุรกิจได้ หากไม่มีการระบุตัวตนหรือสิ่งที่เป็คุณค่าขององค์กร ก็เป็นการยากที่พนักงานจะช่วยรักษาคุณค่านั้นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้

2) Retention วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแรง นอกจากจะมีแรงดึงดูดให้คนอยากเข้ามาสัมผัสแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญในการรักษาพนักงานความสามารถสูง (Talent) ไว้กับองค์กรด้วย เพราะยิ่งพนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่าไร ก็ยิ่งทำให้อยากอยู่กับองค์กรในระยะยาวมากขึ้นเท่านั้น

3) Image วัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้าง Brand Identity เพราะการดูแลพนักงานให้รับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลกระทบไปยังการรับรู้ของลูกค้าได้เช่นกัน

4) Trends and Competition วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันเป็นกระแสที่ถูกพูดถึงมากขึ้นในวงการการทำธุรกิจ ซึ่งหลายองค์กรมีแรงจูงใจในการหันมาให้ความสนใจเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพราะมีการเชื่อมโยงเข้ากับการเติบโตหรือผลประกอบการขององค์กร จึงทำให้องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรมีความได้เปรียบในตลาดการแข่งขัน ทั้งในด้านผลประกอบการและการจ้างพนักงานที่มีความสามารถ

5) Millennial Expectations วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กลุ่มมิลเลนเนียลส์ที่เข้าสู่วัยทำงานในช่วงเริ่มต้น ใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าทำงานและอยู่กับองค์กร ซึ่งในอนาคตคนกลุ่มนี้จะเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรในที่สุด

6) The Startup Economy วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยผู้ประกอบการในการแข่งขันยุคนี้ ยุคของการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย และมีการแข่งขันสูง พนักงานอาจต้องเผชิญกับความล้มเหลวในการคิดและทดลองอยู่เป็นระยะ ๆ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวช่วยพนักงานให้มีความกล้าที่จะล้มเหลวและยืดหยัดต่อสู้ได้ครั้งแล้วครั้งเล่า เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างความแตกต่างได้ในระยะยาว (BrightSide, 2565)

2.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบวัฒนธรรมเหล่านี้นี้เกณฑ์หลักในการแบ่งประเภทขององค์กรมี 2 แกน คือ 1) โฟกัสที่ภายในองค์กรและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Internal focus and Integration) เทียบกับ โฟกัสที่ภายนอกองค์กรและการสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร (External focus and Differentiation) และ 2) ความยืดหยุ่นที่พิจารณาตามดุลยพินิจ (Flexibility and Discretion) เทียบกับ ความมั่นคงและการควบคุม (Stability and Control) อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture)

วัฒนธรรมแบบครอบครัวจะมองว่าทุกคนมีคุณค่า บริษัททำให้พนักงานรู้สึกเหมือนพวกเขาเป็นสมาชิกในครอบครัว มีความเป็น Flat Organization คือมีความเป็นลำดับชั้นน้อย เพราะให้ความสำคัญกับ

การสื่อสารพูดคุยมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้คลายกำแพงระหว่างตำแหน่งและทำให้พนักงานทุกระดับรวมถึงผู้บริหาร มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยวัฒนธรรมประเพณีนี้จะเน้นการปฏิบัติและมีความยืดหยุ่นสูง

2) วัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture)

วัฒนธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์เป็นรากฐานของการมีนวัตกรรมที่แข็งแกร่งและความยืดหยุ่น ดังนั้นเราจะเห็นว่าบริษัทที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะเป็นบริษัทที่ก้าวหน้าผู้อื่นเสมอๆ หรือเป็นผู้นำแห่งวงการ ที่มีแนวคิดสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ กล้าคิดกล้าลอง และแน่นอนว่าไอดีเหล่านั้นจะต้องสามารถสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร สร้างสู่ทางการเติบโตและความสำเร็จให้กับบริษัทได้ แต่การจะสนับสนุนให้พนักงานลุยได้แบบไม่ต้องกังวลแบบนี้ แน่แน่นอนว่าบริษัทต้องพร้อมเสี่ยงรับความล้มเหลว หรือความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ด้วย

3) วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture)

วัฒนธรรมแบบการตลาดให้ความสำคัญกับการปั้นตัวเลข เน้นการทำกำไร โครงสร้างขององค์กรมักจะประกอบไปด้วยพนักงานหลายระดับส่งผลทำให้ขั้นตอนการทำงานมีลำดับและกระบวนการที่ซับซ้อนมากขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างพนักงานในระดับต่างๆ ที่กว้างขึ้น และวัฒนธรรมประเพณีนี้จะเน้นเรื่องการพุ่งเข้าชน เป้าหมายและผลลัพธ์ความสำเร็จขององค์กรในภาพใหญ่มากกว่าความพึงพอใจของทีม

4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture)

บริษัท/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นจะยึดมั่นในโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิม เป็นบริษัทที่โฟกัสที่ภายในที่มีการแบ่งแยกพนักงานและหัวหน้าออกจากกันชัดเจน นอกจากโครงสร้างที่เข้มงวดแล้ว ยังมีข้อกำหนดวิธีการทำสิ่งต่างๆ ไว้อย่างละเอียดเพื่อให้เกิดเสถียรภาพและลดความเสี่ยงให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นแกนของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกนั้น เกิดขึ้นจากการผสมผสาน แนวคิดทฤษฎีหลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา มีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (ศิริศักดิ์ นันติ, 2558) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในหลายด้าน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ, 2565) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของ

สังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างความเชี่ยวชาญโดยผ่านการพัฒนาองค์การ และการฝึกอบรมพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (ค่านาย อภิปรัชญากุล, 2556)

3.2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นแรกช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ ในฐานะที่งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ

ประเด็นที่สองช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ ทั้งยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ และจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น

ประเด็นที่สามช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่หลากหลายเป็นเครื่องมือในการต่อยอด

ประเด็นสุดท้ายช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ และสร้างผลผลิตให้แก่องค์การ ที่ซึ่งนับว่าเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ดังนั้น ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) และ 3) การพัฒนา (Development) (อรรถพล หวังสู่วัฒนา, 2565) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติของบุคลากรได้ ทำให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้ เพิ่มความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์มุ่งหวัง ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้การฝึกอบรมสามารถทำการเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อยกระดับทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็นในงานปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อมุ่งมั่นให้ปฏิบัติงานนั้นต่อไปหรือสามารถทำงานที่มีความยากได้มากยิ่งขึ้น บริษัทมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม โดยการพิจารณากำหนดหลักสูตรฝึกอบรมต้องอ้างอิงตามลักษณะรายบุคคล เพื่อให้สามารถเติมเต็มทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม คือ มีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในและนอกสถานที่ด้วยหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เกิดมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกต่างๆ เพื่อเป็นการหาประสบการณ์

ใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ระดมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในปัจจุบันและอนาคต

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบันการศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษาต่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ถ้าบุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ควรกระทำ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และ/หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรระยะสั้น ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง โดยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ รู้จักคนอื่นเพิ่มมากขึ้น และสามารถปรับตัวเข้าหาคนอื่นได้ดีเช่นกัน การศึกษาต่อ เป็นการสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาสอดคล้องกับกลยุทธ์แนวทางของบริษัทที่วางไว้ในอนาคต โดยระบุว่า การศึกษาเป็นความหวังที่ดีที่สุดของมนุษยชาติในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การศึกษาไม่ได้หมายถึงการศึกษาในระบบ และนอกระบบเท่านั้น การศึกษามีความหมายรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการทั้งหลาย ที่สามารถเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันทั้งที่บ้านและชุมชนในวงกว้าง

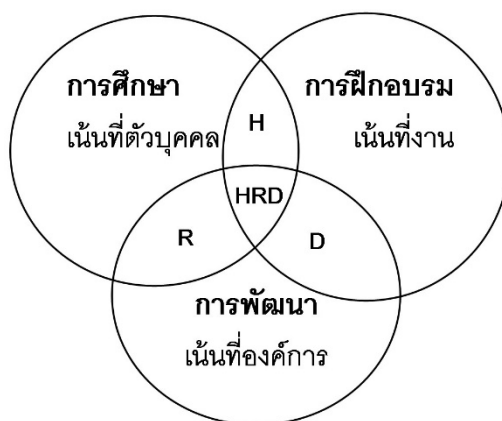
3. การพัฒนา (Development) การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในองค์กร ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะเหตุนี้เองบุคลากรจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารว่าจะให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม การพัฒนาเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ได้

1) มีการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการ วิธีการบริหารความสามารถในการปฏิบัติงานหลักสูตรเกี่ยวกับระบบงาน ระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน

2) จัดให้มีการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้วยตนเอง อาทิ การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน

3) การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางาน คน จิตใจและความผูกพันกับองค์กรแสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ภาพที่ 1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็นสามรูปแบบ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน การศึกษา คือ การมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการดำเนินชีวิต และเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน อาทิ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นต้น ส่วนการฝึกอบรม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ การบรรยาย การระดมสมอง การสาธิต ฯลฯ และการสนับสนุน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การใช้แนวทางชุมชนนักปฏิบัติ เป็นต้น การศึกษาจึงมีขอบข่ายที่กว้างกว่าการฝึกอบรม และการฝึกอบรมจะมีขอบข่ายที่กว้างกว่าการสนับสนุน อย่างไรก็ตามทั้งสามรูปแบบสามารถนำมาพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ได้ทั้งแปดด้าน ได้แก่ ด้านศาสนา ด้านสุขภาพ ด้านสติปัญญา ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านประสบการณ์ และด้านบุคลิกภาพ ส่วนขั้นตอนในการพัฒนานั้นควรเริ่มจากการประเมินความจำเป็น การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการพัฒนาทั้งในเชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2556)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

หลักการทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วยบทบาทกระบวนการ รูปแบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งถือว่า เป็นหลักการของการปฏิบัติที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ที่ประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา มีขอบเขตครอบคลุมมรรคมีองค์ 8 โดยมีผลสัมฤทธิ์หรือตัวชี้วัด คือ ภาวนา 4 และ หลักพละ 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริศักดิ์ นันติ, 2558)

4.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักไตรสิกขา 3

(1) ศีลสิกขา คือการปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่มีศีล ที่จะดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย วาจา รักษา ความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยไม่เบียดเบียนก่อความทุกข์ความเดือดร้อนหรือก่อเวร แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล

รักษากฎกติกาขององค์กร และสังคม อย่างมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผน รวมถึงการมีจรรยาบรรณต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และองค์กร รู้จักแบ่งปัน และสามารถประกอบอาชีพ โดยใช้ศิลปวิทยาในวิชาชีพที่ฝึกไว้ เป็นอย่างดีเพื่อให้เกิดความชำนาญที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นสัมมาอาชีพ

(2) จิตศึกษา คือการปฏิบัติด้านจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น พร้อมทั้งทำกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเมตตา กรุณา กตัญญูกตเวที คารวะ หิริโอตตปปะฯ เข้าถึงสภาพชีวิตตามหลักพรหมวิหาร 4 มีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงหรือมีประสิทธิภาพของจิต อาทิ มีฉันทะ ความใฝ่รู้ ใฝ่กระทำ จิตมีความเพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวเสมอ สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความตั้งมั่นแน่วแน่ ไม่ประมาทที่จะทำให้ก้าวหน้ามั่นคงพร้อมที่จะใช้ปัญญาใช้ชีวิตและประกิจหน้าที่ สามารถ

(3) ปัญญาศึกษา คือการปฏิบัติด้านปัญญา พัฒนาด้านปัญญามีความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งที่เล่าเรียนมา หรือการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความซึ้งสามารถใช้สติปัญญาในการคิดพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณ์ญาณ การรู้จักใช้ปัญญาในการจัดการดำเนินการ ทำให้การงานสำเร็จ นำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต ตามหลักอริยสัจ 4 ของบุพพชน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539)

4.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักภาวนา 4

1) กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านี้ในทางที่เป็นคุณ มิได้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2) ศีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

3) จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิตการฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, การพัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2545)

4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักพละ 5

หลักพละ 5 คือ ธรรมเป็นกำลัง 5 อย่าง

- 1) ศรัทธา ความเชื่อ เมื่อบุคคลมีความศรัทธาในสิ่งใดก็จะปฏิบัติตามได้ง่าย
- 2) วิริยะ ความเพียร เมื่อมีความเพียรการปฏิบัติงานย่อมสำเร็จโดยง่าย
- 3) สติ ความระลึกได้ การปฏิบัติงานด้วยสติก็จะนำพาให้งานเกิดผลดีทุกด้าน
- 4) สมาธิ ความตั้งมั่น เมื่อจิตใจจดจ่ออยู่กับงานความผิดพลาดก็จะน้อยลง
- 5) ปัญญา ความรอบรู้ หากเข้าใจในงานที่ทำก็จะทำงานไปได้ราบรื่นหรือเรียกได้อีกชื่อว่า อินทรีย์ 5 เพราะเป็นใหญ่ในกิจของตน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

4.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักมรรค 8

1. สัมมาทิฐิความเห็นชอบ การมีความเห็นถูกต้องตามหลักธรรม แยกอธิบายเป็น 2 ระดับ

1) ระดับโลกียะ ได้แก่ การมีความเห็นถูกต้องตามคลองธรรม คือเห็นว่าบุญบาปมีจริงผลแห่งทานที่ให้แล้วมีจริง มารดาบิดามีบุญคุณจริง หรือการมีความเชื่อว่าทำดีแล้วได้ดีทำชั่วแล้วได้ชั่ว เป็นต้น ความเห็นชอบในระดับนี้เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติดีพัฒนาตนเข้าสู่การฝึกอบรมช่วงแรกตามหลักศีลธรรม และ

2) ระดับโลกุตระ ได้แก่การมีความเห็นถูกต้องตามความเป็นจริง คือมีความเห็นตรงตามสภาวะหรือตามเหตุปัจจัย หรือปัญญาอันเห็นชอบในอริยสัจ 4 คือทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค เห็นไตรลักษณ์คือความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ของสังขารที่ปรุงแต่งค้ำกันเข้าเป็นรูปร่างจากส่วนย่อยต่าง ๆ ความเป็นอนัตตาของสภาวะธรรม รู้ว่าอะไรเป็นอกุศลและอกุศลมูล อะไรเป็นกุศลและกุศลมูล หรือเห็นปฏิจกสมุปบาท คือเห็นว่าสภาวะธรรมทั้งปวงอาศัยกันและกันเกิดขึ้น สรรพสิ่งเป็นเหตุเป็นผลกันเกิดขึ้นตั้งอยู่ และดับไป เมื่อมีสิ่งนี้เป็นเหตุจึงมีสิ่งนี้เป็นผลตามมา เป็นต้น

2. สัมมาสังกัปปะ คำริชอบ หมายถึงความคิดถึงนึกตรึกตรองที่ถูกต้องเป็นกุศลที่ประกอบด้วยมโนสุจริต เป็นไปใน 3 เรื่อง คือ

1) ความคิดนึกตรึกตรองที่ปลอดจากกาม หรือความนึกคิดในทางเสียสละ ไม่ติดใจเพลินใจในการปรนเปรอสนองความอยากของตน

2) ความคิดนึกตรึกตรองที่ปลอดจากพยาบาทหรือความคิดที่ประกอบด้วยเมตตา ไม่ขัดเคืองหรือเพ่งมองผู้อื่น สัตว์อื่นในแง่ร้าย

3) ความคิดนึกตรึกตรองที่ปลอดจากการเบียดเบียนหรือความคิดที่ประกอบด้วยกรุณาไม่คิดมุ่งร้ายทำลายผู้อื่น

3. สัมมาวาจา วาจาชอบ หมายถึงการใช้วาจาหรือคำพูดติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอย่างถูกต้องตามหลักวจีสุจริต 4 คือ

1) ละเว้นขาดจากการกล่าวเท็จ คือไม่ยอมพูดปดเพราะเหตุตนเอง ผู้อื่นหรือเพราะเห็นแก่ประโยชน์ใด ๆ เป็นคนพูดคำสัตย์ยึดมั่นในคำสัตย์เป็นที่ไว้วางใจได้ควรแก่การเชื่อถือ ไม่เป็นคนลงโลก

2) ละเว้นขาดจากการพูดส่อเสียด คือ เป็นคนช่วยสมานคนที่แตกร้างกัน ส่งเสริมคนที่สมัคสมานกัน ชอบกล่าวถ้อยคำที่สร้างสามัคคี

3) ละเว้นขาดจากการพูดคำหยาบ คือพูดแต่คำนิมนวล สุภาพ อ่อนหวาน ไพเราะเสนาะหูไม่ตรีและเป็นคำอันเป็นที่พอใจของคนส่วนมาก

4) ละเว้นขาดจากการพูดเพ้อเจ้อ คือพูดถูกกาล พูดตามความเป็นจริง พูดคำที่มีประโยชน์ พูดถูกธรรม ถูกวินัย ถูกกฏกติกามารยาทของสังคมพร้อมไปด้วยเหตุผล พอเหมาะพอควรและมีความหมาย เรียกว่ามีคำพูดประดุจขุมทรัพย์

4. สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ หมายถึงการมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายอย่างถูกต้องตามหลักกายสุจริต 3 คือ

1) ละเว้นขาดจากการฆ่า การเบียดเบียนทำลายล้างผู้อื่น สัตว์อื่น คือเป็นคนที่ปราศจากการมีอาวุธไว้ครอบครอง มีความรู้สึกผิดชอบ เต็มไปด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยมีความปรารถนาประโยชน์เกื้อกูลต่อมวลมนุษย์และสรรพสัตว์

2) ละเว้นขาดจากการลักทรัพย์คือเป็นคนที่เคารพกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น ไม่ถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้โดยอาการแห่งขโมย ไม่ถือเอาทรัพย์สินที่อยู่ในบ้านหรือในป่า (สิ่งของสาธารณะ) มาเป็นสมบัติของตน

3) ละเว้นขาดจากการประพฤติดินในกาม คือไม่เป็นคนประพฤติก่อให้เกิดประเวณีทางเพศ ไม่สำส่อนทางเพศ ไม่เป็นชู้กับสามีภรรยาผู้อื่น เป็นต้น

5. สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ หมายถึงการเว้นขาดจากมิจฉาชีพคือวิธีเลี้ยงชีวิตในทางที่ผิด เช่น การทำการหลอกลวง การใช้เล่ห์เหลี่ยม การมีกลโกง การขูดรีด การฉ้อฉล การค้ากำไรเกินควรหรือเว้นขาดจากมิจฉาวณิชชา การค้าขายที่ไม่ชอบธรรมก่อให้เกิดโทษ 5 อย่าง คือ การค้าขายอาวุธเครื่องประหาร การค้าขายมนุษย์การค้าขายสัตว์สำหรับฆ่าเพื่อเป็นอาหาร การค้าขายสิ่งเสพติดมีเมาให้โทษ และการค้าขายยาพิษหรือเว้นขาดการมีอาชีวะที่เบียดเบียนทำลายชีวิตผู้อื่น โดยประกอบแต่สัมมาชีพที่ตรงกันข้ามกับมิจฉาชีพ

6. สัมมาวายามะ พยายามชอบ หรือเพียรชอบ หมายถึงการมีความเพียรพยายามที่ถูกต้องโดยแรงระดมเพียรละความชั่ว สร้างและรักษาแต่ความดีตามหลักการสร้างความเพียรชอบ 4 คือ

1. เพียรระวังไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นในจิตใจตน
2. เพียรละกำจัดความชั่วที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดไป
3. เพียรทำกุศลธรรมหรือบำเพ็ญคุณความดีที่ยังไม่เกิดให้เกิดมีขึ้น
4. เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่นและให้เจริญยิ่งขึ้นไป

7. สัมมาสติชอบ ระลึกชอบ หมายถึงการมีสติระลึกก่อนทำ พูด คิดหรือขณะทำ พูด คิดอยู่เสมอเพื่อไม่ให้พลังผลประมาทจนเป็นเหตุให้ทำชั่ว พูดชั่ว คิดชั่วอันเป็นอกุศลกรรม กล่าวในขั้นสูงได้แก่การตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามความเป็นจริงคือตามสิ่งที่สิ่งนั้น ๆ มันเป็นอย่างมันเอง ซึ่งเรียกว่า การเจริญสติปัฏฐาน 4 คือตั้งสติกำหนดพิจารณาหรือเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐานให้รู้เห็นตามเป็นจริงในเรื่องใกล้ตัวหรือภายในตัวของคนเราที่สำคัญ 4 เรื่อง คือกาย เวทนา จิต และสภาวะธรรมว่าเป็นแต่เพียงกาย เวทนา จิต และสภาวะธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคล ตัวตน เราเขาที่จะเข้าไปกำหนดยึดมั่นถือมั่น ซึ่งมีวิธีปฏิบัติหลายอย่างหลายขั้นตอน เช่น การกำหนดลมหายใจเข้า – ออก การกำหนดรู้ทันอริยาบถ การมีสติรู้ชัดจิตของตน เป็นต้น

8. สัมมาสมาธิตั้งใจมั่นชอบ หมายถึงการมุ่งมั่นบำเพ็ญทำจิตให้มีภาวะแน่วแน้อยู่ในอารมณ์ที่แสดงออกมาในทางกุศลโดยส่วนเดียวและสามารถข่มระงับนิวรณ์กิเลสไว้ได้พร้อมทั้งจิตมั่นคงแน่วแน่ในการประพฤติปฏิบัติธรรม ด้วยหลักการฝึกจิตให้เป็นสมาธิที่จัดลำดับเป็นขั้น ๆ ตั้งแต่ขั้นหยาบไปจนถึงขั้นละเอียด ซึ่งมี 4 ขั้น เรียกว่า รูปฌาน 4 คือ ปฐมฌาน ทุติยฌาน ตติยฌาน และจตุตถฌาน เป็นต้น (บุษกร วัฒนบุตร, 2558)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย วาจา ใจให้มีศีล 2) การพัฒนาอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญาวามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาได้ดีขึ้น ทั้งในระดับโลกียะสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตระสำหรับพัฒนาเป็นพระอริยบุคคล โดยสรุป จึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

5. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้ มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันกล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึกนั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในการด้านเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตเค้น แ่่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกในทุกวันนี้ (พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาส์), 2557) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย วาจา ใจให้มีศีล 2) การพัฒนาอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งในระดับโลกียะสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตระสำหรับพัฒนาเป็นพระอริยบุคคล โดยสรุป จึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

6. สรุป

การพัฒนานั้นควรเริ่มจากการประเมินความจำเป็น การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการพัฒนาทั้งในเชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึง 1) การฝึกอบรม (Training) ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติของบุคลากรได้ ทำให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้ เพิ่มความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต 2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และ/หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรระยะสั้น ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง และ 3) การพัฒนา (Development) การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในองค์กร ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งใน ระดับโลกียภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลก อย่างไรก็ตาม สามารถนำหลักธรรมมาปรับใช้ อาทิ หลักไตรสิกขา 3 หลักภavana 4 หลักพละ 5 และหลักมรรค 8 โดยหลักธรรมเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธซึ่งมีหลายหน่วยงานนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย วาจา ใจให้มีศีล 2) การพัฒนาอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญาว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาได้ดีขึ้น ทั้งในระดับโลกียะสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตระสำหรับพัฒนาเป็นพระอริยบุคคล โดยสรุป จึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

7. เอกสารอ้างอิง

- ค่านาย อภิปรัชญากุล. (2556) *MBA 15 Days Handbook*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: รูปแบบ วิธีการ และแนวทางการนำไปปฏิบัติ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (มกราคม-มิถุนายน 2556).
- เฉลียว ภากะสัย. (2550). *แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เนชั่น.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2554). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: แชน โพร พรินติ้ง.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, ปีที่ 41 ฉบับที่ 1.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *วัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เนชั่น.
- พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาลี). (2014). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ. *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, Vol.8 No.1 (January – June 2014).
- พระพิทักษ์ คุณารักษ์ (ใจคง). (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน).
- เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันในงานที่มีต่อสมรรถนะของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยร่วมไพพรรณี*, ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2566).

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ คงเสมา และคณะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กร : เงื่อนไขสำคัญของการสร้างความสำเร็จในการแข่งขัน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 12 (ธันวาคม 2565).
- ศิริศักดิ์ นันติ. (2558). การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกกับหลักการทางพระพุทธศาสนา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ปีที่ 23 ฉบับที่ 41 (มกราคม - เมษายน 2558).
- ศิริพร เชาวลิติ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - มิ.ย. 2559).
- แสนสุริยา รักเสมอ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 (กันยายน - ตุลาคม 2566).
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ. (2020) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Administrative and Management Innovation*. Vol.8 No.2 (May - August 2020).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : วิจิตรทัศน์.
- อรรถพล หวังสู่วัฒนา. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565).
- BrightSide. (2566). ความสำคัญของ “วัฒนธรรมองค์กร”. สืบค้น 9 เมษายน 2566 จาก <https://shorturl.asia/p12BI>
- Champoux, J.E. (2006). *Organizational Behavior*. (3rd ed.). Ohio : Thomson South-Western.